Mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et gestion des ressources humaines : une comparaison France – Norvège

Jacqueline Laufer
Groupe HEC
Jouy-en-Josas 78350
France
E-Mail : lauferj@hec.fr
Tel : 01 39 67 73 18
Fax : 01 39 67 70 88

Eirinn Larsen
Ecole Norvégienne de Management
P. Box : 580, 1301 Sandvika
Norvège
E-Mail : eirinn.larsen@bi.no
Tel : + 47 67 55 72 41
Fax : + 47 67 55 76 77

Communication : 127

Mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et gestion des ressources humaines : une comparaison France – Norvège

Chercheurs confirmés

Introduction

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle est désormais un objectif de société affirmé dans la plupart des démocraties occidentales et en particulier européennes. Dans un contexte où de nombreuses inégalités entre hommes et femmes perdurent en matière de qualifications, de salaires, de carrières, ces pays semblent partager un consensus sur la légitimité d'un objectif d'égalité entre hommes et femmes dans la sphère du travail salarié. Cette évolution s'est traduite par la promulgation de lois sur l'égalité de rémunération et de traitement et par l'adoption de dispositions concernant les discriminations et / ou actions positives destinées à corriger les inégalités qui caractérisent la situation des femmes dans la sphère du travail salarié, par l'incitation au développement de la négociation collective dans ces mêmes domaines et par la création d'organismes étatiques ayant pour vocation de faire progresser - par l'incitation ou par la contrainte - la mise en œuvre des ces objectifs.

Parallèlement, la mise en œuvre d'un objectif de plus grande égalité professionnelle s'est appuyé sur des préoccupations d'essence plus pragmatique. Dans le contexte d'une croissance de l'activité professionnelle des femmes, l'accès des femmes à la formation continue, la levée des obstacles qu'elles rencontrent dans leur carrière, leur accès à un ensemble d'emplois plus diversifiés, le développement de politiques de " conciliation " entre travail salarié et responsabilités professionnelles sont envisagés comme autant de moyens devant permettre la pleine utilisation du potentiel représenté par la main d'œuvre féminine.

Ce consensus apparent sur la légitimité politique et sur l'utilité économique d'un objectif d'égalité des chances ou d'égalité professionnelle s'accompagne cependant d'une grande diversité quant à la manière dont les différents pays européens – pour ne se limiter qu'à ceux-là- ont intégré cet objectif. Cette diversité quant à la manière dont l'ensemble des acteurs et, en particulier les entreprises, ont pris en charge cet objectif constitue l'un des facteurs de contingence des politiques de gestion de ressources humaines des entreprises. (Laufer, 1993). Trois dimensions, au moins, peuvent la caractériser.

En premier lieu, cette diversité concerne les dispositions juridiques et étatiques destinées à promouvoir la question de l'égalité au travail ainsi que le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la poursuite de cet objectif d'égalité professionnelle. Au sein de la

Communauté Européenne, en articulation avec les Directives sur l'Egalité de Rémunération, (75/117/EEC) et l'Egalité de Traitement (76/207/EEC), et avec la Recommandation sur les Actions Positives (84/635/EEC), destinées à rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, les différents pays ont édicté des lois et/ou pris des dispositions dans ces mêmes domaines. On peut néanmoins constater des différences importantes dans leur mise en œuvre. De même, on peut constater des différences dans le rôle joué par les différents acteurs : état, organisations du secteur public, entreprises, syndicats, dans cette poursuite d'un objectif d'égalité professionnelle. Selon les cas, l'accent a été mis sur la loi ou sur le rôle de la négociation collective, sur l'incitation faite aux organisations et entreprises à engager des démarches volontaires ou au contraire sur la contrainte qui s'est exercée sur ces mêmes organisations - et en particulier sur les organisations publiques, d'agir en direction de l'égalité, sur l'inclusion ou non du secteur public dans les plans d'action envisagés, sur le rôle d'impulsion ou le degré de contrôle exercé par les organismes d'Etat destinés à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le champ du travail salarié.

En second lieu, cette diversité concerne les orientations prises dans les différents pays pour permettre aux femmes et aux hommes de "concilier " travail rémunéré et responsabilités familiales et pour pallier à l'inégale répartition du travail familial et domestique qui conduit aux inégalités des femmes sur le marché du travail, ce qui traduit différentes conceptions de l'Etat-providence.

Enfin, une différence essentielle entre les pays tient à la situation des femmes sur le marché de l'emploi. Même si des caractéristiques communes peuvent être dégagées quant à la situation des femmes du marché de l'emploi en Europe – croissance de l'activité, présence plus forte des femmes dans l'emploi tertiaire, forte ségrégation verticale et horizontale de l'emploi féminin, féminisation du temps partiel - des différences importantes caractérisent les pays. Selon les pays, le taux d'activité des femmes comparé à celui des hommes, et ce aux différents âges de la vie, la segmentation et la ségrégation du marché du travail, la fréquence et le taux de féminisation de l'emploi à temps partiel ne sont pas identiques et constituent autant d'éléments qui conditionnent la poursuite d'un objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et le sens que peuvent prendre les différentes dispositions destinées à mettre en œuvre cet objectif. Ainsi, et pour ne prendre que cet exemple, la fréquence de l'emploi féminin à temps partiel a constitué dans certains pays, une réponse à la question de " conciliation " entre travail professionnel et responsabilité familiale, tout en

constituant l'une des limites à la capacité des femmes à s'inscrire " à égalité " avec les hommes, dans les emplois et en particulier dans les emplois d'encadrement.

Dans cette communication, nous examinerons, à partir d'une comparaison entre le cas de la France et celui de la Norvège, l'influence du contexte national sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.[1] Après avoir analysé brièvement le statut des femmes sur le marché du travail dans ces deux pays, nous mettrons en évidence le rôle des différentes instances dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle : place de la loi au regard de la négociation collective, rôle assigné aux organisations publiques et aux entreprises dans la poursuite de cet objectif, et nous nous interrogerons sur la manière dont –dans ces deux contextes nationaux- les partenaires sociaux et les entreprises ont intégré dans leurs pratiques cet objectif d'égalité professionnelle.

Enfin, nous examinerons dans quelle mesure des différences quant à la légitimité de l'intervention publique pour permettre aux femmes et aux hommes de " concilier " travail rémunéré et responsabilités familiales peuvent avoir une incidence sur la conception d'un objectif d'égalité au travail et sur la manière de le mettre en œuvre.

Ce faisant, nous souhaitons nous interroger d'une part sur la place d'un objectif d'égalité professionnelle dans les variations nationales en matière de GRH et dans la formation de modèles nationaux de GRH ; d'autre part, sur la place d'un objectif d'égalité dans les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises selon le contexte national. De fait, on peut faire l'hypothèse que dans le contexte d'une participation croissante des femmes au marché du travail, le traitement – ou non – de la question de l'égalité professionnelle par les partenaires sociaux et par les entreprises constituera dans l'avenir une question de plus en plus importante.

[1] Tandis que la France a participé d'emblée à la Communauté Européenne, influençant d'ailleurs de manière notoire la promulgation de la Directive en matière d'égalité de rémunération (Hantrais), la Norvège a refusé par referendum l'entrée dans l'Union Eruopéenne en 1994. En Norvège, 43 % des femmes et 52 % des hommes ont voté oiu, en Finlande, 54 % des femmes et 61 % des hommes, en Suède 48 % des femmes et 60 % des hommes. Ainsi dans ces trois pays, les femmes étaient les plus opposées à l'entrée dans l'Union Européenne. Il a d'ailleurs été suggéré que ce furent les femmes qui ont déterminé le deuxième refus norvégien de rentrer dans l'Union Européenne. Deux explications furent avancées quant au vote des femmes : l'attitude des féministes et l'importance de l'emploi féminin dans le secteur public. Par ailleurs, les femmes norvégiennes seraient –par rapport aux hommes – plus à gauche et plus traditionnelles (Jenssen et Bratterud, 1997) cité dans Bergqvist et Jungar (2000).

I : La situation des femmes sur le marché du travail

Plusieurs éléments permettent de différencier la situation respective des femmes et des hommes sur le marché du travail en France et en Norvège. La part prise par les femmes dans la population active est comparable dans les deux pays – 46% en Norvège et 48 % en France [2] -, le taux d'activité des femmes et des mères est lui aussi comparable sauf pour les mères de trois enfants. En France en 1997, 85 % des femmes de 25 à 49 ans sont actives quand elles n'ont pas d'enfants et 73,8 % le sont avec deux enfants ; par contre, ce taux d'activité n'est plus que de 49,6 % quand elles ont trois enfants.[3] En Norvège, 82 % des mères de un enfant, 80 % des mères de deux enfants, 71 % des mères de trois enfants étaient actives en 1995.[4]

Le taux d'activité des femmes dans les deux pays doit être confronté au taux d'emploi à temps partiel. En France, 32% des femmes travaillent à temps partiel, c'est le cas de 47 % des femmes norvégiennes. En Norvège, le travail à temps partiel par les femmes s'est développé à partir des années 1970, dans l'optique d'une politique " women friendly " dans la mesure où il devait faciliter la conciliation du travail salarié et des responsabilités familiales.[5] En France, au contraire, l'emploi féminin s'est développé sur un mode d'emploi à plein temps et le temps partiel s'est surtout développé grâce à l'incitation de l'Etat –via, par exemple, l'exonération des charges pour les emplois à temps partiel- dans le cadre des politiques visant à réduire le chômage et à augmenter la flexibilité.

---

[2] Dans les pays de l'Union Européenne, la part des femmes dans la population active est variable. En 1996, elle était la plus basse au Luxembourg (37%), en Italie (37,8%) et en Irlande (38,4%) et en Grèce (38,7 %). Dans les autres pays – Allemagne, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Royaume-Uni- la part des femmes dans la population active se situe dans la moyenne européenne, entre 41 % et 44 %. Dans les autres pays –Finlande, Suède, Danemark, France, Portugal- les femmes représentent près de la moitié des actifs. Eurostat – Enquête sur les forces de travail.

[3] Insee. Recensement de la population de 1962 à 1990 et Enquête Emploi 1997. Voir M. Maruani. Travail et Emploi des Femmes. La Découverte 2000.

[4] Likestillingsrådet 1996 : *Mini-fakta om likestilling 1996*.

[5] Likestillingsrådet 1976 : *Beretning om likestillingsrådets virksomhet 1. periode : 1972 – 1976*: 34 – 35. Dans le même temps s'est développé en Norvège un mouvement en faveur de " la journée des six heures " par les femmes. Ce mouvement, porté par la sphère politique par les féministes norvégiennes, revendiquait une " reconstruction " du marché du travail sur des normes qui devaient permettre aux femmes de ne pas avoir à s'aligner sur des normes masculines, et qui devaient leur permettre de mieux articuler vie privée et vie professionnelle. Cette demande des féministes norvégiennes pour la journée des six heures ne fut toutefois pas accueillie positivement par tous les acteurs. Ainsi, la Confédération Norvégienne des Syndicats (LO) a réagi de manière très négative à cette revendication, les priorités de LO allant à l'abaissement de l'âge de la retraite et à des congés payés

En France comme en Norvège, la fréquence du travail à temps partiel est importante dans les emplois de service et dans les emplois publics ; En Norvège, la proportion de femmes à temps partiel apparaît moins importante dans le secteur privé que dans le secteur public. Selon une statistique de la Confédération des Entreprises Norvégiennes (NHO) 25 % des femmes travaillant dans ces entreprises occupent des emplois à temps partiel, contre 47 % pour l'ensemble de la main d'œuvre féminine norvégienne (Raaum, 1996)[6]. Parmi les emplois de cadres, la fréquence de l'emploi à temps partiel est moindre en France comme en Norvège (Kjelstad et Lyngstad, 1993: 46; Raaum, 1996: 11). En France, 11 % des femmes cadres seulement travaillent à temps partiel (Laufer, 1999).

Dans les deux pays, on constate un fort taux de ségrégation du marché du travail. En Norvège, la part de l'emploi des femmes dans l'emploi tertiaire et dans les services est très important – banques, assurances, activités commerciales mais de surcroît l'emploi féminin en Norvège est en très grande majorité un emploi dans le secteur public. A l'inverse, les emplois industriels et les emplois privés demeurent massivement masculins. Ainsi, les femmes ne constituent que 20 % de l'emploi dans les entreprises adhérentes du NHO. Les femmes représentent 25% des employés dans le secteur privé et 15% des ouvriers (Raaum, 1996: 10).

En France, cette ségrégation entre emplois tertiaires – plutôt féminins – et emplois industriels – plutôt masculins – existe aussi mais à un moindre degré. Si les femmes occupent 52 % des emplois du secteur tertiaire – où travaillent 80 % des femmes -, elles occupent 29.7 % des emplois dans l'industrie.[7] Malgré tout, les six catégories d'emploi les plus féminisés regroupent 61 % de l'emploi féminin. [8]

En ce qui concerne la part des femmes parmi les cadres et les managers d'entreprises, elle demeure plus faible en Norvège qu'en France, même si elle a évolué très sensiblement depuis les années

---

supplémentaires. Ainsi, cette revendication des féministes ne s'est-elle pas traduite dans la réalité (Blom et Sogner ed. 1999 : 330, Skjeie 1992).

[6] La NHO regroupe des entreprises privées norvégiennes.

[7] Insee. Les femmes – contours et caractères 1999.

1970. Les femmes représentent en effet 5,2 % des équipes dirigeantes et 9,4 % des cadres supérieurs d'entreprise contre 30% des femmes parmi les cadres et 7 % dans les équipes dirigeantes en France (Raaum, 1997: 7).

Par contre, en Norvège, les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les emplois d'encadrement de l'administration publique : elles représentent 52% des fonctionnaires "experts " et 28 % des responsables de services dans l'administration d'Etat. Pendant la période 1986-1995, la part des femmes parmi les directeurs de ministères a également augmenté de 9% à 21% et de 0% à 25% parmi les conseillers ministériels.[9] Dans l'administration publique locale, la situation apparaît moins favorable. En 1994, les femmes n'occupaient que 20 à 25 % des positions d'encadrement intermédiaires et 8 % des positions dirigeantes alors qu'elles constituent 75 % de l'effectif total de ces organisations.[10] L'ensemble des pays nordiques témoignent de cette présence plus minoritaire des femmes dans les postes de cadres et de cadres supérieurs dans les entreprises privées alors qu'elles sont plus nombreuses dans les administrations publiques nationales et locales. Ainsi, au Danemark, en 1992, les femmes occupaient 17 % des postes de management intermédiaire des municipalités et 6 % des postes de management supérieur. Dans la fonction publique d'Etat, elles sont 21 % au niveau de management intermédiaire et 7 % au niveau supérieur. Dans les entreprises privées, ces chiffres étaient respectivement de 14 % et 5 %. De même en Suède, une enquête réalisée en 1990 surs 109 plus grandes entreprises suédoises indiquait que 3 % des postes de "top management " étaient tenus par des femmes tandis que leur part dans les " senior management positions " (cadres supérieurs) variaient de 14 % dans les entreprises de service à 5 % dans la banque (Laufer, 1997).

En France, par contre, le Rapport Colmou souligne que dans la fonction publique, la situation des femmes n'est pas fondamentalement différente de ce qu'elle est dans le secteur privé. Ainsi, la part des femmes décroît au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Certes, pour ce qui concerne la fonction publique d'Etat, le taux de féminisation des postes à responsabilité varie considérablement, selon les ministères concernés. En 1996 , les femmes occupaient 56 % des

[8] Il s'agit des catégories suivantes : employées de commerce et des entreprises, des employées de la fonction publique, des personnels de services aux particuliers, des professions intermédiaires de la santé, des instituteurs. Enquête emploi, 1998 cité in Maruani, op.cit.
[9] Likestillingsrådet 1995 : *Kvinner og ledelse, Statistikk 1995*.

postes de catégorie A dans l'Education Nationale mais 21% seulement au Ministère de l'Intérieur, alors que les femmes constituent 55,9% des agents titulaires et non titulaires des Ministères.[11]

La part des femmes dans les postes de cadres d'entreprise évolue en Norvège en raison de la participation croissante des femmes à l'enseignement supérieur, comme cela a été le cas en France depuis les années 1980. Tandis que comme en France, les filles ne constituent encore qu'environ 20 % des ingénieurs, elles constituent 38 % de l'Ecole Norvégienne d'Economie et d'Administration des Entreprises (NHH) et 39% de l'Ecole Norvégienne de Management (BI), ce qui est proche de la proportion de filles en France dans les Ecoles de Gestion, soit environ 45 %. [12]

Sur le plan de l'égalité salariale entre hommes et femmes, l'écart est en France de 35 % en moyenne,[13] cette différence étant principalement due au fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois. En Norvège, le salaire moyen des femmes dans l'industrie représente 11 % de celui des hommes. Pour les postes de responsabilité l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est de 19 %. Pour les emplois administratifs peu qualifiés, cette différence n'est que de 3 %. [14]

Ainsi la comparaison de la situation des femmes en marche des travails en France et en Norvège permet de souligner des différences importantes entre les deux pays. Tandis que les femmes Norvégiennes sont moins souvent employées dans le secteur privé et sont moins nombreuses parmi les cadres du secteur privé, elles ont progressé de manière sensible parmi les cadres de l'administration publique. En France les femmes ont progressé dans la catégorie des cadres mais restent très minoritaires dans les équipes dirigeantes. De plus des femmes en Norvège occupent plus fréquemment des emploies à temps partiel, cette forme d'emploi ayant été longtemps considéré comme la " conséquence naturelle " des responsabilités familiales des femmes.

---

[10] Ibid. : 7.

[11] Voir : *L'encadrement supérieur de la Fonction Publique : vers l'égalité entre hommes et femmes*. Rapport présenté par Anne-Marie Colman au Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation, février 1999.

[12] Voir Laufer et Fouquet, 1997- op.cit.

[13] Insee op.cit, 1995.

II : Le dispositif légal et institutionnel en matière d'égalité au travail

La construction du dispositif légal et institutionnel en matière d'égalité au travail en France et en Norvège illustre la diversité des moyens qui peuvent être mis en œuvre dans la poursuite d'un objectif d'égalité professionnelle selon les contextes nationaux, ainsi que le rôle assigné aux différents acteurs dans l'atteinte de cet objectif.

En France, l'évolution juridique et institutionnelle en matière d'égalité professionnelle doit être mise en perspective avec l'évolution du contexte Communautaire[15]. Comme dans la plupart des pays de la Communauté Européenne[16], la législation française traduit les Directives Européennes en matière d'égalité de rémunération et de traitement ainsi que la Recommandation de 1984 sur les "actions positives" de nature à remédier aux inégalités entre hommes et femmes. La loi de 1972 sur l'égalité de rémunération instaure le principe d'un salaire égal pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. La loi de 1975 interdit la discrimination à raison du sexe dans les domaines du recrutement et du licenciement. La loi de 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les

---

[14] Likestillingsrådet 1996 : *Mini-fakta om likestilling 1996*.

[15] La construction des normes Communautaires en matière d'égalité hommes-femmes est elle-même le résultat de l'action des Etats membres. Chaque pays ou groupe de pays, et la France en particulier, a contribué au cours des années qui ont vu l'élargissement de la Communauté à forger l'évolution des normes communautaires dans ce domaine. (Voir Hantrais, 2000).

[16] Voir E. Vogel-Polsky 1989: *Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en œuvre dans les Etats Membres du Conseil de l'Europe*, Conseil de l'Europe, Strasbourg. Cette étude sur le cadre institutionnel des Actions Positives en Europe a pu mettre en évidence trois catégories de pays :

- Les Etats qui ont adopté des textes visant les Actions Positives soit dans leur constitution, soit dans des lois générales relatives à tous les domaines de la vie de société : c'est le cas de l'Autriche, de la Grèce et
- de l'Espagne, mais aussi de la Suède, de l'Irlande et de la Norvège, ce qui ne signifie pas que ces pays soient de fait au même stade quant à la mise en oeuvre concrète de Actions Positives.
- Les Etats qui ont reconnu la légitimité des actions positives dans les lois particulières visant les problèmes de l'emploi au sens large. C'est le cas de la Belgique, du Danemark, de la France, de la Grèce, du Luxembourg, des Pays-Bas, du Portugal et de l'Italie. Dans tous ces pays des dispositions législatives ont été prises qui autorisent / ou qui incitent aux actions positives tant dans le secteur privé que dans le secteur public. En Hollande, l'Equal Opportunity Act, en France la loi sur l'Egalité Professionnelle, en Belgique l'Arrêté Royal sur les Actions Positives dans le secteur privé et l'Arrêté Royal sur les Actions Positives dans le secteur public (AR du 27 février 1990) qui contraint le secteur public à mener des Actions Positives. En Italie, une loi sur l'Egalité des chances et l'action positive a été adoptée (loi 125 du 10 avril 1991). C'est en cas de " discrimination collective " que l'employeur peut être condamné à l'élaboration d'un plan qui vise à supprimer la discrimination dans une période fixée.
- Les Etats qui ne disposent d'aucune disposition explicite de droit positif, mais parmi ceux là, l'Irlande et le Royaume-Uni sont liés par la Directive 76/207 de la CEE qui fait partie de leur Droit interne avec valeur supra légale. Ainsi, en Angleterre, ce sont les sections 47-48-49 du Sex Discrimination Act qui autorisent les employeurs à adopter des plans d'Actions Positives dans le domaine de la formation.
-

hommes repose sur trois axes : la consolidation du droit de l'égalité dans la sphère professionnelle, l'intégration d'un objectif d'égalité professionnelle dans la négociation collective, et la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à travers le développement d'actions positives en matière de recrutement, formation, carrières (Laufer, 1984, 1992).

Un ensemble de dispositions témoignent du progrès du principe d'égalité dans la sphère du travail. Ainsi la définition de la notion de "valeur égale" du travail a-t-elle pour objectif de renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. En matière de discrimination salariale, la loi introduit le principe d'un renversement de la charge de la preuve. C'est maintenant l'employeur qui doit produire la justification d'une inégalité de rémunération constatée (Lanquetin, 1998).

La loi introduit un principe général de non discrimination entre les sexes dans tous les domaines concernant la relation de travail : recrutement, promotion, rémunération, classification, promotion. La notion de "motif légitime" en matière de décision de recrutement et de licenciement est abolie, hormis les emplois figurant sur une liste et pour lesquels le sexe est une condition déterminante de leur exercice. Enfin, rompant avec une logique de protection visant la santé de la femme (la maternité) mais tendant aussi à préserver ses fonctions sociales d'épouse et de mère, la loi prohibe les clauses conventionnelles réservant des droits particuliers en considération du sexe (Larret-Bedel, 1999).

Concernant l'intégration d'un objectif d'égalité professionnelle dans la négociation collective, la loi prévoit que les négociations de branche et d'entreprises – négociations annuelles sur les salaires, sur le temps de travail et sur la formation et tous les cinq ans en matière de classification – s'appuient sur des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans ces mêmes domaines afin que soit mieux pris en compte cet objectif d'égalité professionnelle (Junter-Loiseau, 1996).

Enfin, concernant la promotion de l'égalité des chances et des actions positives, la loi de 1983 instaure l'obligation pour les entreprises de plus de 50 personnes de rédiger un rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi des femmes et des hommes et incite les partenaires sociaux à négocier des "plans d'égalité professionnelle" intégrant des "mesures temporaires" de nature à promouvoir l'égalité (Laufer, 1984).

En Norvège, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes est devenu un enjeu politique dans les années 1970, portée en particulier, par les mouvements féministes qui revendiquaient une prise en charge de la question de l'égalité hommes-femmes par les partis politiques et par les institutions. Le premier développement institutionnel fut la création du Conseil de l'Egalité entre hommes et femmes en 1972. Mais ce ne fut que six ans plus tard, en 1978, que le Parlement Norvégien vota la " loi sur le statut égal ", qui fut suivi par la nomination d'un médiateur (*ombudsman*) chargé de surveiller la mise en œuvre de la loi, et d'un comité " for gender equality demands " chargé de piloter la mise en œuvre de la loi et notamment le principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. De plus, la question de l'égalité devait être inscrite dans l'ensemble de l'action gouvernementale et être mise en œuvre dans toutes sphères de la société y compris les entreprises. [17]

La loi sur le statut égal instaurait le principe d'une égalité de chances et de situation entre hommes et femmes dans toutes les sphères de la société. Sur le plan professionnel, la loi établit le principe d'une égalité de traitement en matière de recrutement, promotion, licenciement, formation professionnelle et continue. La loi établit également le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, bien que la Confédération Ouvrière LO soit opposée à ce que principe fut inscrit dans la loi[18]. De surcroît, la loi établit la légalité des "discriminations positives " dans la sphère de l'éducation, des métiers et des professions, avec pour objectif la réduction de l'écart entre les sexes et l'amélioration de la représentation des femmes.[19] En revanche, la loi n'introduit aucune contrainte quant à l'adoption de telles mesures de discrimination positive dans les entreprises.[20] C'est donc à l'initiative des partenaires sociaux au niveau des entreprises qu'est laissée la mise en œuvre de plans d'action positives et / ou de discriminations positives.

[17] *Handlingsplan for likestilling* 04. 06. 1981.

[18] La Norvège a ratifié en 1959 la Convention Internationale sur l'égalité de rémunération. Trois ans plus tard, ce principe fut intégré à l'accord social conclu alors entre les partenaires sociaux au niveau national.

[19] Le principe de " discriminations positives " pour corriger les inégalités dans la société n'était pas inconnu en Norvège puisque la pratique de quotas géographiques pour les membres du Parlement avait déjà été utilisée. Dans les années 1970, les partis politiques utilisèrent cette approche pour parvenir à une représentation féminine de 40 %. En 1995, la loi sur le statut égal a été révisée pour inclure le principe de discriminations positives à l'égard des hommes dans les professions de l'enseignement et de la garde d'enfants (Blom et Sogner ed. 1999).

[20] Parmi les pays scandinaves, la Suède offre un exemple différent puisque les entreprises y sont contraintes à établir des plans d'actions positives. L'enquête d'Anna Wahl indique néanmoins que sur 451 entreprises, 42 % n'avaient aucune initiative organisée visant l'égalité des chances, le contenu des plans pour les autres entreprises étant fort variable (Wahl, 1995).

La confrontation de l'environnement institutionnel en matière d'égalité au travail en France et en Norvège respectivement permet de souligner les différences d'approcher entre les deux pays. En France, la négociation sur l'égalité est une création de la loi (Junter-Loiseau, 1996). Elle est censée d'une part s'intégrer à la négociation collective – par exemple sur les salaires – et d'autre part, faire l'objet d'une négociation spécifique au niveau de l'entreprise – les plans d'égalité . Malgré tout, l'effectivité de ce dispositif – qui ne concerne que le secteur privé – est resté faible, en raison en particulier, de la difficulté pour les organisations syndicales de s'en emparer et en raison aussi de caractère facultatif de la négociation de plan d'égalité au titre de la loi de 1983. En Norvège, la pression légale sur les entreprises et partenaires sociales peut apparaître faible puisque la loi n'instaure aucune disposition contraignante ni même incitative par rapport aux partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle dans le secteur privé, l'initiative dans ce domaine devant leur revenir ; par contre, une pression plus forte se manifeste dans le secteur public, directement sous la responsabilité de l'Etat, au niveau politique par la création d'instances spécifiquement consacrées à la promotion de l'égalité hommes-femmes, et par l'importance donnée à la question de la progression des femmes dans la sphère politique (Nagel, 1995).

La réponse des acteurs sociaux à cet objectif d'égalité professionnelle et son intégration dans la négociation collective a été différente en France et en Norvège ? Si l'affirmation de la légitimité et de l'utilité économique d'un objectif d'égalité professionnelle a eu une incidence sur les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises, celle-ci apparaît varier selon le contexte national.

III : La réponse des syndicats et des entreprises à l'objectif d'égalité professionnelle

Le bilan qu'on peut tirer en France de cet ensemble de dispositions pour instaurer l'égalité hommes-femmes dans la sphère professionnelle apparaît mitigé. Si on se doit de constater les progrès en matière de droit de l'égalité, on peut s'interroger sur les raisons d'une faible mobilisation de ces outils juridiques de l'égalité par les acteurs sociaux et sur la faible place qu'occupe dans la négociation collective l'objectif d'égalité professionnelle.

En premier lieu on peut s'interroger sur la volonté politique qui a accompagné la promulgation de la loi de 1983 et d'aucuns ont qualifié de "symbolique ". Ainsi, alors que la négociation en matière d'égalité préconisée par la loi reposait sur l'initiative volontaire des acteurs, très peu de moyens ont été alloués au développement et à la communication d'une expertise en matière d'égalité professionnelle de nature à soutenir la négociation d'entreprise en ce domaine (Mazur, 1995 ; Laufer, 1998).

En ce qui concerne l'introduction dans le droit de la négociation collective de l'obligation de négocier au niveau des entreprises et des branches en matière de salaires, de classifications, de formation continue ou de temps de travail, obligation qui doit être assortie d'une information sur les salaires masculins et féminins, on constate que rien n'est dit, par exemple, sur l'obligation de négocier en cas d'inégalités salariales constatées (Junter-Loiseau, 1996). Dans ce contexte, les syndicats se sont peu mobilisés sur cet objectif d'égalité professionnelle que ce soit pour mettre en œuvre une plus grande égalité salariale à travers une réflexion sur les différences d'évaluation des emplois occupés par les femmes et par les hommes, ou pour agir sur d'autres terrains comme celui de l'accès à la formation professionnelle où l'on sait que certaines catégories de femmes sont sous représentées (Jobert, 1994 ; Laufer, 1998).

En amont de cette difficulté pour les syndicats à s'emparer d'un objectif d'égalité professionnelle, on doit invoquer la faible couverture conventionnelle dans de nombreux secteurs d'activité où précisément les femmes sont nombreuses. Ainsi, un million de travailleurs du secteur privé ne sont pas couverts par des accords de branche et seulement un travailleur sur cinq bénéficie d'un accord d'entreprise. De surcroît, ces accords concernent surtout les grandes entreprises. En 1991, moins de 5 % de ces accords avaient été signés dans des entreprises de moins de 50 personnes tandis qu'un tiers des accords concernaient des entreprises employant plus de 500 personnes (Jobert, 1994).

Interpellées sur leur rôle dans la production des inégalités entre hommes et femmes, désignées comme des acteurs essentiels dans la correction de ces inégalités, et incitées à engager des négociations avec les représentants du personnel pour la mise en œuvre de plans d'égalité professionnelle, les entreprises françaises ont été peu nombreuses à s'engager dans de telles démarches (Laufer, 1992, 1996).

Tandis que le " rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi des hommes et des femmes " a été bien davantage considéré comme une contrainte administrative que comme un véritable outil d'audit des politiques d'emploi, les entreprises ont refusé de se considérer responsables des inégalités constatées et ont invoqué les contraintes du marché du travail ou le manque de formation des femmes (Laufer, 1986). Les entreprises n'ont pas non plus souhaité s'engager en grand nombre dans une démarche de négociation de plans d'égalité et afficher le souci de l'intégration de l'égalité professionnelle dans leurs objectifs stratégiques. De toute évidence, les entreprises, comme les syndicats, ont éprouvé des difficultés à appréhender la question de l'égalité professionnelle et à développer des plans d'action adaptés aux réalités de l'entreprise (Laufer, 1998).

L'analyse du contenu des plans d'égalité négociés avec les partenaires sociaux témoignent pourtant de l'intérêt de ces démarches qui illustrent à la fois les obstacles que les femmes rencontrent pour accéder à une plus grande égalité professionnelle et les stratégies qui devraient être mises en œuvre à une plus grande échelle pour faciliter l'atteinte de cet objectif (Laufer, 1992, 1998).

Bien que les plans d'égalité négociés dans les entreprises aient intégré une variété de mesures dans les domaines du recrutement ou de la carrière, c'est la formation professionnelle qui a été au centre de la plupart des plans d'égalité. Ces plans de formation ont visé en particulier des femmes ouvrières et employées peu qualifiées et se sont inscrits dans les stratégies de changement mises en œuvres par les entreprises pour faire face à des mutations économiques et technologiques conduisant à des évolutions importantes des contenus des postes (Laufer, 1984, 1992, 1998 ; Larret-Bedel, 1999).

Dans le cadre d'une stratégie de maintien et de développement de l'emploi féminin, les femmes ainsi formées ont pu par exemple avoir accès à des tâches plus qualifiantes de conduite de machines automatisées et de maintenance. L'impact de ces démarches sur la déségrégation des emplois est d'autant plus remarquable que cet objectif apparaît difficilement atteint dans le cadre des démarches habituelles de formation professionnelle.

On peut ainsi souligner l'orientation pragmatique des plans d'égalité professionnelle. L'égalité professionnelle n'est pas un objectif en soi mais l'un des moyens d'accompagner un processus de changement global dans l'entreprise. Cette orientation pragmatique des démarches d'égalité professionnelle s'est accompagnée d'une forte sélection des femmes qui ont eu accès à ces programmes (Laufer, 1992).

En Norvège, c'est la fonction publique, directement placée sous l'autorité politique chargée de la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes, qui a été en tête des actions entreprises en matière de promotion de l'égalité. En 1982, les politiques d'égalité furent formellement intégrées dans la négociations collective entre l'état et les personnels de la fonction publique. L'accord prévoyait que des dispositions en faveur de l'égalité soient adoptées, incluant des discriminations positives. Ces dispositions devaient s'étendre jusqu'aux administrations locales – municipalités et départements. [21]

Dans cette perspective, une politique fondée sur des objectifs chiffrés et sur des quotas en matière de recrutement fut instaurée.[22] Cette politique de quotas a toutefois évoluée à la fois en raison de l'accès croissant des femmes à l'enseignement supérieur – qui leur permettait d'être prises en considération " à égalité de chances " avec les hommes - et aussi en raison de l'évolution du contexte politique (Raaum, 1996: 16).

En ce qui concerne le secteur privé, l'Equal Status Act stipulait que la question de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle devait être laissée à l'initiative des partenaires sociaux ; C'est en 1982 que NHO et LO parvinrent à un accord cadre sur la mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes au travail qui fut intégrée à la convention générale négociée cette année là entre les deux organisations. Cet accord reprenait les principes de la loi, à savoir que tous les employés sans distinction de sexe

[21] Dans le § 33 de l'Accord, on peut lire : des accords doivent être établis sur l'égalité entre les sexes, comprenant des mesures concrètes pour améliorer cette égalité. Des règles quant aux quotas de sexe devant être adoptés en fonction du principe suivant : si des candidats à une position vacante au sein de l'administration d'état ont sensiblement les mêmes qualifications, préférence devra être donnée au sexe qui représente moins de 40 % dans ce groupe professionnel devra avoir priorité pour cet emploi. Ces règles s'appliquent dans les domaines du recrutement, de la promotion et de l'accès à une position d'encadrement. Initialement, les quotas en faveur des hommes étaient explicitement exclus du dispositif.

[22] Les quotas pouvaient revêtir ici trois formes différentes : objectifs chiffrés, " quota modéré ", i.e. : recrutement préférentiel d'une femme ayant les mêmes qualifications qu'un homme, " quota radical ", i.e. : recrutement

devraient avoir des chances égales en terme de recrutement, formation continue, promotion et devraient bénéficier d'une égalité de droits et de traitement en matière de rémunération. Cet accord avait pour vocation à être repris au niveau des entreprises par les partenaires sociaux. Mais ceci était laissé à l'initiative des dit-partenaires.[23] Toutefois, les recommandations formulées par l'accord-cadre ne faisaient pas spécifiquement référence ni aux actions positives ou aux discriminations positives ce qui semble indiquer que ce type d'approche était considérée comme moins légitime dans le secteur privé que dans le secteur public.

Selon les chiffres du NHO, environ vingt accords ont été signés à un niveau local entre 1982 et 1995 entre les partenaires sociaux. Ce chiffre peut apparaître faible au regard du fait que NHO regroupe 15 700 entreprises, même si d'autres accords ont été signés depuis et notamment un grand nombre d'accords dans l'industrie alimentaire. Pourtant, NHO propose à ses adhérents un canevas et une démarche type pour mettre en œuvre des plans d'égalité au niveau de l'entreprise, démarche qui a reçu l'assentiment de la centrale syndicale LO.[24] Désormais, NHO propose une aide plus directe aux entreprises désireuses de promouvoir l'égalité professionnelle et notamment des exemples quant aux démarches à promouvoir pour favoriser des changements culturels propices à l'accès de femmes au management. [25]

Plusieurs démarches d'égalité professionnelle ont été aussi initiées par les directions d'entreprise. Ces programmes ont été centrés en particulier sur la question de l'accès des femmes au management

---

préférentiel d'une femme même si elles n'a pas les mêmes qualifications qu'un homme. Le " quota radical " a été peu utilisé.

[23] En cas de signatures d'accords locaux, l'accord national NHO-LO donne les indications générales à propos de ces accords : ceux-ci devraient contenir un état des lieux des différences hommes-femmes en matière de recrutement, salaire, formation, promotion, etc.

[24] Peu d'informations sont disponibles quant aux conséquences concrètes de ces accords. L'examen du texte de certains de ces accords indique que ceux-ci relèvent d'ailleurs plus de la déclaration d'intention que d'engagements réels sur des actions précises. Ainsi l'accord passé dans une très grande entreprise en 1984 est libellé de la manière suivante : " l'objectif principal de cet accord est d'assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de travail et de développement professionnel et une égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion. La direction de l'entreprise et les représentants des salariés partagent la volonté de considérer les femmes comme une ressource pour l'entreprise qu'il faut développer dans l'intérêt de tous et la volonté de développer un recrutement plus divers par l'entreprise ". L'accord prévoit la mise au point d'un plan d'égalité fondé sur une enquête quant à la situation respective des hommes et des femmes aux différents niveaux. Les seules actions précises prévues concernent les annonces de recrutement qui devront témoigner de l'attitude positive de l'entreprise envers l'égalité et les aménagements pour faciliter la " conciliation ".

[25] NHO 1999 : *Rekruttering av kvinner. Hvorfor og hvordan*, NHO 1997 : *Kvinner i næringslivet. Presentasjon av NHOs kvinnesatsning*.

et ont eu pour cadre de grandes entreprises des secteurs des télécommunications, de l'électronique, du pétrole et de la banque dont certaines employaient un grand nombre de femmes. Par contre, les entreprises de secteurs plus traditionnels comme celui du bâtiment ont été beaucoup plus réticentes . De fait, dès les années 1970, avant même la vote de la loi sur le statut égale en 1978, les entreprises du secteur bancaire et des assurances avaient été les premières à mettre sur pied des plans d'égalité.[26] On peut citer l'initiative de la banque "Kreditkassen " qui en 1968 fit suite à un débat interne sur la difficulté des femmes d'accéder à des postes d'encadrement. La question de l'égalité fut intégrée aux enjeux stratégiques de l'organisation en 1969 (Knutsen et al, 1998: 206).

Plusieurs types d'acteurs semblent avoir été à l'initiative de telles démarches : directions d'entreprises, direction des ressources humaines, représentants du personnel ou groupes d'employés. Dans la plupart des cas, des "Comités d'égalité " furent formés pour formuler des suggestions quant aux plans d'action à entreprendre.[27] Dans certains cas – comme dans le cas des secteurs de la banque et des assurances – le principe de l'égalité des chances fut intégré dans les accords collectifs de branches. Dans un premier temps, ces démarches ont intégré trois types d'action : des actions en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle et continue et d'accès aux postes de management par promotion interne. Des objectifs chiffrés en matière de recrutement furent aussi formulés. Des programmes de formation au management pour "femmes seulement " – programmes non mixtes – furent développés (Larsen 1999). Actuellement, l'accent est mis dans les entreprises sur le recrutement des femmes à des fonctions de management ; l'intérêt actuel des entreprises pour cette question peut s'expliquer notamment par un décalage croissant entre la qualification des femmes due à leur participation à l'enseignement supérieur et leur position dans l'entreprise. Ce décalage, se retrouve dans de nombreux pays d'Europe mais compte tenu en particulier de la fréquence de l'emploi à temps partiel, il peut ici apparaître encore plus important.

Dans le contexte ainsi créé, l'intégration de l'égalité professionnelle constitue l'une des dimensions de la légitimité de l'entreprise. C'est ce qu'on a pu noter en particulier dans le cas d'un certain nombre d'entreprises publiques en France, qui s'engageaient dès après le vote de la loi dans de telles démarches (Laufer, 1986). En Norvège, l'adoption de telles démarches dans une situation où –

[26] Likestillingsrådet 1987 : *Hvordan oppnå likestilling i arbeidslivet ? Eksempler fra bedrifter*.
[27] L'Archive de Likestillingsrådet: "Likestillingsarbeid i bedriftene; Bedriftspakken".

selon les secteurs – les femmes étaient soit peu nombreuses à travailler dans les entreprises privées, soit très peu nombreuses à avoir accès à des postes de management, est apparue comme un enjeu essentiel dans ces entreprises (banques et assurances) employant beaucoup de femmes.

IV : Egalité des chances entre les hommes et "conciliation" entre travail rémunéré et responsabilités familiales

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se joue pas que dans la sphère du travail salarié. Elle est tributaire des politiques mises en œuvre à la fois par l'état et par les entreprises pour permettre aux femmes – et aux hommes – de "concilier" travail rémunéré et responsabilités familiales. La question de l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le plan professionnel doit donc intégrer, au delà des questions liées au travail salarié, les conditions dans lesquelles les femmes – compte tenu de leurs charges familiales – accèdent et se maintiennent sur le marché du travail ainsi que celles qui pourraient permettre aux hommes de prendre une plus grande part dans la prise en charge de la sphère familiale.

Ce droit de concilier entre " travail " et " famille ", lié au développement de l'activité professionnelle des femmes, a été notamment reconnu au niveau communautaire, en particulier à travers la Recommandation de 1987 (87/567/EEC) sur la formation professionnelle des femmes et surtout à travers la Recommandation de 1992 (92/241/EEC) sur la garde d'enfants (Laufer, 1996).

Parallèlement, les entreprises sont censées ne plus ignorer la question de l'articulation entre " travail " et " famille " et les obstacles rencontrés par les femmes en matière d'accès à l'égalité professionnelle en raison de leur rôle familial. La responsabilité des entreprises serait alors de contribuer à la définition et à la mise en œuvre de politiques – en particulier en matière d'organisation du temps de travail – permettant aux femmes – comme aux hommes – de " concilier " implication professionnelle et vie personnelle et familiale – (Commission of the European Communities, 1994).

Mais, selon les conceptions et les histoires nationales, la légitimité de l'intervention publique pour permettre aux femmes et aux hommes de "concilier" travail rémunéré a varié de même qu'a varié la

place d'un objectif d'égalité entre hommes et femmes (Lewis, 1995). En France, à une politique orientée vers la protection des mères-travailleuses, - caractérisée en particulier par le congé de maternité mais aussi par l'interdiction de travail de nuit – (Lanquetin, 1999), a succédé un ensemble de dispositions visant la possibilité pour les femmes de " concilier " travail salarié et rôle familial tout en leur offrant un "libre choix" de privilégier l'une ou l'autre de ses activités. La responsabilité de la garde des enfants est ainsi partagée entre l'état et la famille ; crèches et écoles maternelles sont censées permettre aux mères de rester dans l'emploi – le plus souvent à temps plein – y compris quand leurs enfants sont petits (Hantrais- Letablier, 1996).

En Norvège, la question de la " conciliation " entre " famille " et " travail " pour les femmes comme pour les hommes a été centrale dans le débat politique durant les dernières années. Dans une société et à une époque où compte tenu du taux d'activité professionnelle des femmes, s'impose un modèle de " famille à deux apporteurs " (*dual-bread winner model*), la question de la prise en charge de la garde des enfants et des personnes âgées par la sphère publique et / ou par le marché se pose (Siim, 1997: 140; Hantrais-Letablier, 1996).

Contrairement à ce qu'on peut constater dans les autres pays scandinaves l'accueil des enfants dans les structures publiques n'est pas très développé (Bergqvist et al, 1999: 121; Laufer, 1997; Hantrais, 2000). Dans la période 1990-1996, seulement 11 % des enfants norvégiens entre 0 et 2 ans sont accueillis dans des structures publiques de garde d'enfants. Pour les enfants de 3 à 6 ans, ce chiffre s'élève toutefois à 57 % mais ne tient pas compte des modes de garde " informels " très répandus en Norvège parmi les familles. [28] Une autre caractéristique du modèle de " conciliation " norvégien est le fait que le congé de maternité s'additonne très généralement à un congé parental, l'ensemble aboutissant à 42 semaines de congé payées à 100 % plus 10 semaines payées à 80 %.[29] La durée

[28] NOSOSKO 8 : 1998.
La situation a ici considérablement évolué puisqu'en 1970, 3 % seulement des enfants de moins de 7 ans avaient accès à un mode de garde public. (Blom et Sogner, ed. 1999 : 314). Le développement de la prise en charge des enfants dans des structures publiques a été au centre du Programme du *The Social Democratic Party* (*Det Norske Arbeiderparti – DNA*) au pouvoir en Norvège à de nombreuses reprises depuis les années 1970 en tant que condition du développement de l'activité professionnelle des femmes. Les autres partis politiques – partis conservateur, chrétien-démocrate et centristes ont été plus traditionnalistes en la matière, en considérant que la garde des enfants devait échoir de manière prioritaire à la famille. En 1997, la venue au pouvoir des Chrétiens démocrates, ces centristes et des Libéraux de gauche fut marqué par le vote d'une loi sur une allocation mensuelle de 3.000 couronnes norvégiennes (environ 3.800 francs français) pour tout parent chargé de la garde d'un enfant à domicile.

[29] Au Danemark, le congé de maternité payé est de 28 semaines pour la mère et de 2 semaines pour le père. En France, il est de 16 semaines rémunéré à 90 % par la Sécurité Sociale.

minimum du congé de maternité à prendre par la mère est de 9 semaines et il est prévu que le père prenne de 4 semaines. Si le père ne prend pas les 4 semaines de congé, la durée totale du congé parental est réduit d'un mois. En dehors de ces préconisations minimales, le père et la mère peuvent se répartir entre eux comme ils l'entendent les semaines de congé parental (Bergqvist et al, 1999: 119).

On constate toutefois qu'en 1995, 5.8 % des hommes (6.3 % en 1996) seulement ont pris leur part de congé parental, ce qui, additionné au manque de structures d'accueil publique pour les jeunes enfants, signifie qu'une grande majorité des mères norvégiennes interrompent pendant un an environ leur activité professionnelle lors de la naissance d'un enfant.

Cette situation ajoutée à la fréquence de l'emploi à temps partiel débouche sur la question de l'égalité des chances en matière d'emploi et de carrière pour les femmes. La carence perçue des modes de garde et les modes de " conciliation " entre vie professionnelle et vie familiale se révèlent déterminantes dans l'évolution des attitudes des femmes envers l'investissement professionnel. A l'inverse, une politique de "conciliation " exclusivement orientée dans les faits – comme dans ses principes – vers les femmes tendra à justifier l'attitude des entreprises à ne pas " miser " de la même manière sur les femmes et sur les hommes.

Les configurations qui caractérisent les différents pays en matière de politiques de "conciliation " sont très différentes. Une conciliation égalitaire entre sphère professionnelle et sphère familiale devrait s'effectuer dans le cadre de la mixité des droits et des pratiques. Si en théorie, les droits des hommes et des femmes sont désormais les mêmes, les pratiques sont très différentes entre hommes et femmes et ce encore davantage dans certains pays que dans d'autres. Si dans une certaine mesure, on peut parler de convergence de modèles dans la mesure où l'activité professionnelle des femmes progresse dans tous les pays, de profondes différences subsistent, ainsi que l'illustre la comparaison entre la France et la Norvège .

Par ailleurs, on doit souligner que dans la plupart des pays européens – à l'exception de la France, de la Finlande, du Portugal – les femmes sont entrées dans l'univers professionnel par l'emploi à temps partiel. Même si dans les pays nordiques, la part des femmes à temps partiel diminue au profit

du temps plein, la durée des temps partiels s'allongeant et la durée du travail à temps se réduisant, ces mouvements ne sont pas encore d'une amplitude telle qu'il rapprochent véritablement les situations de travail des femmes et des hommes. (d'Intignano et al, 1999).[30]

V : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle en France et en Norvège : mise en perspective

L'analyse comparée de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle révèle des points communs dans les situations respectives des deux pays au regard de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle mais aussi de grandes différences tant dans les processus que dans les situations qui en résultent.

Ainsi, c'est à la même époque que dans les deux pays, la féminisation du marché du travail d'une part et la reconnaissance de la légitimité d'un objectif d'égalité hommes-femmes d'autre part, se sont traduites par l'émergence d'un cadre institutionnel et légal visant la réalisation de l'égalité professionnelle.

Par contre, on peut constater des différences importantes entre les deux pays tant du point de vue du rôle joué par les différents acteurs que de celui des démarches entreprises. Chacune de ces différences soulève une question de recherche dont l'analyse relève d'une compréhension des variables historiques, culturelles et sociales propres à chaque pays.

Ainsi, en France, c'est avant tout à travers la promulgation de plusieurs lois sur l'égalité (égalité de rémunération, de traitement, égalité professionnelle) que s'est manifestée l'influence du contexte socio-politique, dans le contexte de la politique communautaire dans ce domaine (Hantrais, 2000). Par contre, le débat politique lui-même a peu porté sur ces questions d'égalité au travail, et on a pu ainsi parler de volonté politique symbolique à propos de l'égalité professionnelle en France. (Mazur, 1995).

[30] Parmi les éléments qui sont de nature à rétablir un équilibre entre les sexes quant à la capacité à s'investir professionnellement et quant au " partage " des responsabilités familiales, on peut citer les mesures suivantes : l'implication des hommes dans le congé de maternité (ex : Suède, Norvège ; la diffusion du congé parental aux deux sexes ; le rapprochement de la durée du travail et des hommes soit en réduisant les durées de travail à temps complet (modèle plus égalitaire) soit en accroissant les durées de travail à temps partiel vers des durées longues,

De plus, dans le cadre prévu par la loi de 1983, les acteurs désignés pour agir et négocier en matière d'égalité étaient les entreprises et les syndicats, ce qui n'a pas favorisé la mobilisation du mouvement féministe sur ces questions. Les syndicats ne s'étant que peu emparés de cet enjeu, en dépit de la présence d'un objectif d'égalité dans le droit de la négociation collective et dans les négociations spécifiques en matière d'égalité au titre de la loi de 1983 – on peut avoir le sentiment que ce droit de l'égalité professionnelle est resté à ce jour relativement peu effectif.

Les entreprises quant à elles – comme les syndicats – ont un peu répondu aux incitations qu'il leur était faites par la loi d'agir dans ce domaine. Ceci étant dit, quand elles l'ont fait – dans le cadre des 30 plans d'égalité négociés au titre de la loi de 1983 – elles ont privilégié une orientation pragmatique, articulant une préoccupation d'égalité professionnelle et de maintien de femmes peu qualifiées dans l'emploi à une volonté de faire face à des évolutions technologiques et organisationnelles.

En Norvège par contre, la pression politique sur la question de l'égalité a été forte, alimentée par la puissance d'un mouvement féministe depuis les années 1970 et par l'entrée en masse des femmes en politique dans les années 1970 et 1980. La pression et / ou l'incitation légale ont été par contre faible en direction des entreprises privées et les accords conclu entre partenaires sociaux apparaissent le plus souvent comme des " accords-cadres " dont il est difficile à ce jour d'évaluer la portée concrète. Plus encore que la pression de la loi, ces accords reflètent plus encore, la volonté des entreprises et des partenaires sociaux de se mettre au diapason d'une opinion publique fortement mobilisée sur ces questions.

Sur le plan des terrains d'action privilégiés, pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, on constate que les démarches volontaristes et les actions positives ont été ciblées en Norvège sur la fonction publique, directement placée sous l'autorité de l'état, et particulièrement sur l'accès des femmes à l'encadrement ; en France, par contre, la fonction publique n'a pas fait l'objet jusqu'à

---

ce qui constitue un progrès dans les pays dans lesquels le travail à temps partiel est élevé pour les femmes (Intignano et al, 1999).

aujourd'hui de plans d'actions positives ; ceux-ci ont avant tout concerné les entreprises et ont été axés sur la formation de femmes et notamment d'ouvrières peu qualifiées.

Du côté des entreprises, on constate qu'une volonté d'intégrer l'égalité des chances s'est manifestée avant même la promulgation de la loi de 1978 sur l'égalité de statut, volonté ancrée dans une préoccupation pragmatique de " bonne gestion des ressources humaines " mais se présentant aussi comme une réponse à la pression de l'opinion publique en matière d'égalité homme-femme, dans des entreprises du secteur tertiaire largement féminisées.

Enfin, la situation des femmes sur le marché du travail dans les deux pays ainsi que les pratiques en matière de conciliation éclairent en partie les enjeux en matière d'égalité professionnelle. Ainsi, la fréquence de l'emploi à temps partiel en Norvège ainsi que la longueur du congé maternel et parental implique la vision de destins professionnels différents pour les femmes et pour les hommes.

Les politiques publiques apparaissent avoir en Norvège un rôle ambigu du point de vue de l'égalité hommes-femmes. En effet, l'absence de prise en charge publique des petits enfants (crèches, maternelle etc) fait de la garde des enfants une question " privée). De même, la longueur du congé de maternité témoigne de la force de la valeur du rôle maternel – et parental – dans la prise en charge des enfants petits mais constitue aussi un obstacle majeur à la possibilité pour les femmes de poursuivre une carrière.

Ainsi la Norvège témoigne-t-elle d'un modèle " d'égalité dans la différence " qui en dépit de toute déclaration de principe, assigne aux hommes et aux femmes un destin professionnel différent.

En France, à l'inverse, pourrait-on dire, le droit des femmes à " concilier " un emploi à plein temps, des enfants et même une carrière – est affirmé. En pratique, ce droit se révèle difficile à mettre en œuvre. Dans ce contexte, le débat sur la réduction du temps de travail pour tous – i.e., les 35 heures – représente un enjeu important pour l'égalité professionnelle.

Conclusion

Les évolutions politique et juridique en matière d'égalité hommes femmes ainsi que le développement de l'activité professionnelle des femmes ont fait de l'égalité professionnelle un objectif légitime pour l'entreprise, l'adoption de démarches d'égalité des chances et d'actons positives s'inscrivant aussi dans des logiques pragmatiques de meilleurs utilisation du potentiel représenté par les femmes.

La comparaison entre dives modèles nationaux de mise en œuvre de l'égalité professionnelle permet toutefois de mettre en évidence la complexité des variables en cause quand il s'agit de situer l'action des entreprises et des partenaires sociaux dans ce domaine : évolution historique, modèle de relations industrielles, modèle de systèmes d'emploi respectifs des hommes et des femmes, modèles familiaux, politiques de conciliation, constituent autant de variables qui interviennent pour déterminer les modalité d'intégration d'un objectif d'égalité professionnelles aux politiques de gestion des ressources humaines des entreprises.

Bibliographie

Bergqvist, C. et al (ed.) 1999 : *Likestilte demokratier? Kjønn og politikk i Norden* (Gender-Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries). Oslo: Universitetsforlaget.

Bergqvist ? & Jungar ? 2000 :

Blom, I. & Sogner, S. (ed.) 1999 : *Med kjønnsperspektiv på norsk historie. Fra vikingtid til 2000-årsskiftet* (With a Gender Perspective on Norwegian History). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.

Hantrais, L. & Letablier, M.-T. 1996 : Familles, travail et politiques familiales en Europe. Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi.

Hantrais, 2000 : Gendered policies in Europe. Reconciling Employment and Family life. Mac Millan.

d'Intignano B, et al, 1999 : Conseil d'Analyse Economique. Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques. La Documentation Française.

Jensen, A. & Bratterud, Å. 1997 : "Kvinnenes "nei" til EU. Da den lille forskjellen fikk stor betydning" (Women's "no" to the European Union), in *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38: 359 – 388.

Jobert A, 1994 : L'égalité professionnelle dans la négociation collective en France. *Travail et Emploi*, n° 63.

Junter-Loiseau A, 1996 : L'égalité professionnelle dans la négociation collective. Rapport pour la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Kjelstad, R. & Lyngstad, J. 1993 : *Arbeid, lønn og likestilling* (Work, Wage and Gender-Equality). Oslo: Universitetsforlaget.

Knutsen, S. et al 1998 : *Mellom næringsliv og politikk. Kreditkassen i vekst og kriser, 1918 – 1998* (Between Business and Politics. Kreditkassen, 1918 – 1998). Oslo, Universitetsforlaget.

Lanquetin M.T., 1998 : L'égalité professionnelle : le droit à l'épreuve des faits in Les *Nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et Femmes sur le marché du travail*. Dir. M. Maruani. Editions La Découverte.

Larret-Bedel, C. 1999 : L'égalité professionnelle in d'Intignano B, et al, 1999 : Conseil d'Analyse Economique. *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*. La Documentation Française.

Larsen, E. 1999 : "Fra likestilling til mangfold. To ti-år med kvinner og ledelse i bedriften" (From Gender-Equality to Diversity. Two decades with Women and Management in the Firm), in *Nytt norsk tidsskrift*, 2: 114 – 125.

Laufer, J. 1984 : Egalité Professionnelle. Principes et Pratiques. Droit social.

Laufer, J. 1986 : Egalité Professionnelle : un enjeu négligé pour gérer les ressources humaines, *Revue Français de Gestion*, n° 55.

Laufer, J. 1992 : *L'entreprise et l'égalité des chances*. La Documentation Française.

Laufer, J. 1992 : Universalité, Contingence et Diversité : le cas de la main-d'oeuvre féminine. Congrès de l'AGRH. Novembre 1993.

Laufer, J. 1998 : Equal Opportunity between men and women : the Case of France, *Féminist Economics, 4 (1), pp. 53-69.*

Laufer, J & Fouquet, A. 1997 : Effet de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision économique – Groupe HEC, Centre d'Etudes de l'Emploi, Service des Droits des Femmes, Paris.

Lewis, J. 1995 : Egalité, différence et rapports sociaux de sexe dans les Etats-Providence du XX^{ème} siècle in *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des Sciences Sociales. Ephesia*. La Découverte. Paris

Maruani, M. 2000 : *Travail et Emploi des Femmes*. Editions La Découverte.

Mazur, A. 1995 : *Gender Bias and the State. Symbolic reform at Work in the Fifth Republic France*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Nagel, A-H. 1995 : "Politisering av kjønn – et historisk perspektiv" (The Politization of Gender – a Historical Perspective), in Raaum ed.: *Kjønn og politikk* (Gender and Politics). Oslo: Tano.

NOSOSKO (8) 1998 : *Sosial tryghet: de nordiske lande 1996* (Social Security: the Nordic Countries). København: Nordisk Socialstatistik.

Raaum, N. 1996 : *Kvinner og ledelse. Et statistisk utsyn over det private næringsliv* (Women and Management. A statistical overview of Private Business). Oslo: Næringslivets Hovedorganisasjon.

Raaum, N. 1997 : *Kvinner og ledelse. NHO-området 1997* (Women and Management. The NHO-area 1997). Oslo: Næringslivets Hovedorganisasjon.

Siim, B. 1997 : "Dilemmas of citizenship in Denmark – lone mothers between work and care", in Lewis ed.: *Lone Mothers in European Welfare Regimes*. London: Jessica Kinsley Pulishers.

Skjeie, H. 1992 : *Den politiske betydningen av kjønn. En studie av norsk topp-politikk* (The Political Meaning of Gender). Institutt for samfunnsforskning, Rapport 92:11.

Vogel-Polski, E. 1989 : : *Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en œuvre dans les Etats Membres du Conseil de l'Europe*, Conseil de l'Europe, Strasbourg.

Wahl, A. 1995 :